

Sygn. akt VI P 248/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 grudnia 2014 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Protokolant Agnieszka Wojtyła

po rozpoznaniu w dniu 23 grudnia 2014 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. Ł.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o wynagrodzenie

oddala powództwo.

Sygn. akt VI P 248/14

UZASADNIENIE

W dniu 10 kwietnia 2014 roku M. Ł. pozwem skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. wniósł o zasądzenie kwoty 13.500 zł wraz z ustawowymi odsetkami z tytułu niewypłaconego przez okres 9 miesięcy, tj. do końca umowy, wynagrodzenia za pracę oraz zasądzenie zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych (pozew k. 1-2). Na rozprawie w dniu 23 grudnia 2014 roku M. Ł. podtrzymał pozew o zapłatę wynagrodzenia za okres od 20 marca 2014 roku do 1 listopada 2014 roku w kwocie 13.500 zł (protokół rozprawy z dnia 23 grudnia 2014 roku – k. 61).

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. w odpowiedzi na pozew z dnia 12 czerwca 2014 roku wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana podniosła, że nastąpiło rozwiązanie z powodów umowy o pracę z dniem 20 marca 2014 roku (odpowiedź na pozew k. 21-23).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. Ł. był zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. od 5 sierpnia 2010 roku do 20 marca 2014 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próby na $\frac{3}{4}$ etatu, następnie od 3 listopada 2010 roku do 2 listopada 2012 roku na podstawie pierwszej umowy o pracę na czas określony na $\frac{3}{4}$ etatu oraz od 3 listopada 2012 roku do 20 marca 2014 roku na podstawie drugiej umowy o pracę na czas określony na cały etat. Powód był zatrudniony na stanowisku sprzedawcy. Pozwana spółka rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia i bez winy M. Ł. z powodu niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku (umowy o pracę, rozwiązanie umowy o pracę i świadectwo pracy z akt osobowych powoda).

M. Ł. otrzymywał zwolnienia lekarskie za okres od 12 lipca 2013 roku do 31 marca 2014 roku (świadcstwo pracy z akt osobowych powoda, oświadczenie powoda z k. 62).

W związku z ustaniem z dniem 9 stycznia 2014 roku 182-dniowego okresu zasiłkowego, Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. decyzją z dnia 28 stycznia 2014 roku, znak: (...), odmówił M. Ł. prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Z decyzji tej wynika, że stan zdrowia M. Ł. nie uzasadniał przyznania mu prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Wobec powyższego powód nie uzyskał prawa do świadczenia rehabilitacyjnego (decyzja ZUS z dnia 28 stycznia 2014 roku – akta osobowe powoda). M. Ł. nie zaskarżył tej decyzji (oświadczenie powoda z k. 62).

W dniu 6 marca 2014 roku pozwana spółka zwróciła się Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych z zapytaniem, czy powinna nastąpić dalsza wypłata na rzecz M. Ł. zasiłku chorobowego od dnia 10 stycznia 2014 roku w przypadku rozpoczęcia nowego okresu zasiłkowego (pismo z dnia 6 marca 2014 roku – akta osobowe powoda).

Kolejną decyzją z dnia 17 marca 2014 roku, znak: (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. wskazał, że M. Ł. jest niezdolny do pracy nieprzerwanie od dnia 12 lipca 2013 roku do dnia 31 marca 2014 roku, zatem 182 – dniowy okres zasiłkowy został wykorzystany z dniem 9 stycznia 2014 roku (decyzja ZUS z dnia 17 marca 2014 roku – akta osobowe powoda).

Pismem z dnia 14 marca 2014 roku pozwana spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę z dniem 20 marca 2014 roku. Powyższa umowa została rozwiązana na skutek niezdolności M. Ł. do pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku (pismo z dnia 14 marca 2014 roku – akta osobowe powoda).

W tym samym dniu 14 marca 2014 roku na adres M. Ł. został nadany priorytetowy list polecony zawierający oświadczenie pozwanej spółki o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z powodu choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego. Poczta w dniu 17 marca 2014 roku podjęła próbę doręczenia powyższej przesyłki. Z uwagi na zamknięte mieszkanie, przesyłka została awizowana, jednakże do dnia 1 kwietnia 2014 roku nie została odebrana (list polecony – akta osobowe powoda).

Z kolei w dniu 4 kwietnia 2014 roku powód odebrał przesyłkę ze świadectwem pracy (zwrotne potwierdzenie odbioru – akta osobowe powoda).

M. Ł. nie pracował w okresie od 20 marca 2014 roku do 1 listopada 2014 roku (oświadczenie powoda z k. 62).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie akt osobowych powoda dołączonych do niniejszej sprawy, jak również dokumentów złożonych do akt przez strony, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego (k. 62).

Sąd zważył, co następuje:

Powód wnosil o zasądzenie kwoty 13.500 zł z tytułu niewypłaconego przez okres 9 miesięcy wynagrodzenia za pracę, zaś na rozprawie w dniu 23 grudnia 2014 roku M. Ł. wskazał, że jest to okres od 20 marca 2014 roku do 1 listopada 2014 roku.

Art. 80 Kodeksu pracy stanowi, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

M. Ł. nie pracował w okresie od 20 marca 2014 roku do 1 listopada 2014 roku. W konsekwencji jego żądanie nie jest zasadne.

Ponadto art. 81 § 1 Kodeksu pracy wskazuje, że pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszczerowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że do 31 marca 2014 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, zaś po tej dacie nie zgłaszał pracodawcy gotowości do wykonywania pracy.

Ponadto zgodnie z art. 92 § 1 Kodeksu pracy, za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu. Jednakże wynagrodzenie to nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego (art. 92 § 3 Kodeksu pracy). W tej sprawie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydał decyzję z dnia 17 marca 2014 roku wskazując, że M. Ł. jest niezdolny do pracy nieprzerwanie od dnia 12 lipca 2013 roku do dnia 31 marca 2014 roku i 182 – dniowy okres zasiłkowy został wykorzystany już z dniem 9 stycznia 2014 roku.

Niezależnie od powyższego, już z dniem 20 marca 2014 roku pracodawca skutecznie rozwiązał z powodem umowę o pracę. Na adres powoda został nadany priorytetowy list polecony zawierający oświadczenie pozwanej spółki o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z powodu choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego. Poczta w dniu 17 marca 2014 roku podjęła próbę doręczenia powyższej przesyłki. Z uwagi na zamknięte mieszkanie, przesyłka została awizowana, jednakże do dnia 1 kwietnia 2014 roku nie została odebrana.

W tym miejscu należy podkreślić, że strony wiązały jedynie dwie umowy o pracę na czas określony i nie nastąpił skutek w postaci przekształcenia ich w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w oparciu o art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy.

Dodatkowo brak jest podstawy do twierdzenia, że pracodawca powinien zastosować trzymiesięczny okres wypowiedzenia, gdyż zgodnie z art. 53 § 1 Kodeksu pracy pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Usprawiedliwiona nieobecność w pracy pracownika spowodowana chorobą, co do zasady, objęta jest ochroną z art. 41 KP. Jeżeli jednak związana z tą chorobą niezdolność do pracy przedłuży się poza okresy wskazane w treści art. 53 § 1 KP, pracodawca może podjąć decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym. W tym przypadku rozwiązanie umowy o pracę następuje z przyczyn od pracownika niezawinionych. Chodzi bowiem o długotrwałą nieobecność pracownika w pracy, istniejącą przez cały czas trwania przewidzianych prawem okresów ochronnych i utrzymującą się po ich zakończeniu.

Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2009 roku (II PK 245/08, OSNP 2010/21-22/262, Lex 621555, 585782) rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w okresie między wyczerpaniem przez pracownika prawa do zasiłku chorobowego a rozstrzygnięciem ostateczną decyzją organu rentowego w przedmiocie świadczenia rehabilitacyjnego jest zgodne z prawem, chyba że z decyzji tej wynika, iż w tym okresie pracownik miał prawo do świadczenia rehabilitacyjnego (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.). Nie można pozbawiać pracodawcy prawa do rozwiązania umowy o pracę po upływie łącznego okresu pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, jeżeli pracownik nie nabył prawa do świadczenia rehabilitacyjnego lub nie stanął się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 k.p.).

Kontynuacja ochrony po wyczerpaniu prawa do zasiłku chorobowego zależy zatem od uzyskania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Powód zakończył podstawowy okres zasiłkowy 182 dni w dniu 9 stycznia 2014 roku i nie zostało mu przyznane świadczenie rehabilitacyjne, a powód nie stawiał się do pracy.

W myśl art. 30 § 1 pkt 3 KP umowę o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy w tym trybie jest jednostronną czynnością prawną, która powoduje bezzwłoczne ustanie umowy w chwili, w której oświadczenie woli dotarło do adresata w taki sposób, że mógł on zapoznać się z jego treścią (art. 61 KC w zw. z art. 300 KP). Z punktu widzenia art. 61 KC nie jest wymagane ażeby adresat faktycznie zapoznał się z treścią oświadczenia woli – decydujący charakter ma sama możliwość zapoznania się z jego treścią, dlatego złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia ma miejsce także wtedy, gdy pracownik, mając realną możliwość zapoznania się z jego treścią, nie podejmuje przesyłki pocztowej zawierającej to oświadczenie (orzeczenie Sąd Najwyższego z dnia 11 grudnia 1996 roku).

Reasumując, przedmiotowe oświadczenie pozwanej spółki z dnia 14 marca 2014 roku wywarło zamierzony skutek w postaci rozwiązania umowy o pracę z powodem. W takim stanie rzeczy również i z tej przyczyny brak jest podstawy żądania przez powoda kwoty 13.500 zł z tytułu wynagrodzenia za okres od 20 marca 2014 roku do 1 listopada 2014 roku.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie wskazanych przepisów, Sąd orzekł jak w sentencji.